



**You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Praca i konsumpcja. Dwa czynniki decydujące o stratyfikacji społecznej

Author: Urszula Swadźba

Citation style: Swadźba Urszula. (2016). Praca i konsumpcja. Dwa czynniki decydujące o stratyfikacji społecznej. W: T. Nawrocki, W. Świątkiewicz (red). Ład społeczny i jego przedstawienia : księga jubileuszowa Profesora Jacka Wodza (S. 140-152). Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Urszula Swadźba



Praca i konsumpcja Dwa czynniki decydujące o stratyfikacji społecznej

Wstęp

Już od kilku lat coraz więcej jest głosów i koncepcji mówiących, że to nie praca będzie wyznacznikiem miejsca w społeczeństwie. Koncepcje te wskazują, że na tym poziomie rozwoju gospodarczego, jaki osiągnął Świat Zachodni, wystarczy być może tylko 20% dostępnej siły roboczej, aby wyprodukować dobra i usługi, które będą potrzebne ludzkości (RIFKIN, 2001: 17–30; MARTIN, SCHUMANN, 2000: 5–17). Co wobec tego byłoby z pozostałą częścią zdolnych do pracy ludzi? Czy byliby skazani na całonocne bezrobocie? Wszak praca do tej pory w naszej świadomości wyznaczała miejsce w społeczeństwie. Praca zawodowa i stanowisko zawodowe, jakie ludzie zajmowali, wskazywało na to, ile są warci. Istniała uzasadniona i jawnie wygłaszana filozofia życia, że człowiek powinien robić coś pożytecznego dla społeczeństwa, aby coś otrzymać (np. zapłatę). Po drugie, człowiek powinien pracować, nawet jeśli już posiada nie wiadomo jakie dobra, bo jest to dla niego lepsze niż wypoczynek. Praca pełniła więc trzy funkcje: egzystencjalne, wychowawcze i strukturalizujące społeczeństwo. Jeśli więc znaczna część społeczeństwa będzie tej pracy pozbawiona, jak głoszą niektórzy teoretycy, co będzie w zamian? Czy konsumpcja, jak chcą niektórzy (BAUMAN, 2006: 53–86), zajmie jej miejsce?

W artykule przedstawię najpierw źródła kształtowania się etyki pracy w społeczeństwie kapitalistycznym, następnie wskażę na przemiany tej etyki, jaka następuje w społeczeństwie Europy Zachodniej, w końcu ustosunkuję się do tezy, czy konsumpcja zastąpi pracę.

Tradycyjna etyka pracy

Praca nie zawsze była pozytywnie postrzegana w dziejach ludzkości. W starożytności praca była powinnością niewolników i metojków, a wolny obywatel oddawał się służbie publicznej i filozofowaniu. Wiązało się to z pojęciem „cnoty”. Wolny obywatel dziękował bogom, że nie musiał pracować, a czas wypełniał uczestnictwem w życiu publicznym (Pszczołowski, 1966: 35–49; PLATON, 1958; ARYSTOTELES, 1960).

Tradycyjna etyka pracy związana jest ściśle z epoką industrialną. Epoka industrialna charakteryzowała się racjonalną działalnością. Ukształtowała ona przedsiębiorców, którzy poprzez sumienną pracę w swoim zawodzie spełniali swój obowiązek. Max Weber, który badał wpływ protestantyzmu na etos pracy, wskazywał, że pewne kierunki protestantyzmu dostarczały bodźców sprzyjających racjonalnemu dążeniu do zysku. Szczególnie dotyczyło to kalwinizmu (WEBER, 1994). Każdy człowiek powinien dowieść swojej wartości poprzez pracę. Miara pożyteczności pracy są jej wyniki, czyli bogactwo. Pogoń za zyskiem była obowiązkiem człowieka interesu. Natomiast do racjonalnej działalności kapitalistycznej potrzebni byli w dużej mierze robotnicy. Na wczesnym etapie kapitalizmu potencjalni robotnicy nie byli chętni do pracy ponad siły. Po zaspokojeniu podstawowych potrzeb odmawiali pracy i woleli spędzać czas na innych czynnościach. Praca przy taśmie czy krośnie, gdzie nie widzieli jej efektów końcowych, nie leżała w ich naturze. Do wykształcenia w nich etyki pracy zgodnej z wymaganiami pracodawców (praca w fabryce przy maszynie bądź w czeluściach kopalni) należało ich dopiero wdrożyć. Wymagało to powstania całej kapitalistycznej organizacji pracy, w której było miejsce na przymus i dyscyplinę (SWADŹBA, 2001: 51–78).

Walka o nową etykę pracy była walką o podporządkowanie. Robotnicy zostali wdrożeni do akceptacji życia, w którym praca stanowiła nie tylko ich wymóg egzystencjalny, ale i stanowiła wymóg moralny. Wszelka forma życia, która opierała się na zapłacie za pracę, należała do wyższych form niż niepracowanie. Pożądana etyka pracy koncentrowała się wtedy wokół takich cech, jak solidność, punktualność, dyscyplina, oszczędność, trzeźwość, posłuszeństwo, przywiązanie do zakładu pracy. Powszechna i propagowana etyka pracy to etyka pracownika fizycznego o niezbyt wysokich kwalifikacjach, zdyscyplinowanego, niezbyt samodzielnego, podporządkowanego podwładnym. Taka etyka pracy była udziałem robotników okresu industrialnego, w którym okresy prosperity następowały po okresach dekonunktury i praca, do której ich wdrożono, stała się dobrem szczególnie pożądanym.

Do ukształtowania takiej etyki przyczyniła się również szkoła. To szkoła podstawowa jako powszechna i obowiązkowa miała już od młodych lat nauczyć dzieci, szczególnie chłopców, dyscypliny i obowiązku. Szkoła miała także przy-

gotować do wykonywania przyszłej pracy. W trakcie nauki młody człowiek miał za zadanie wybrać swoją drogę zawodową. Gdy wybrał sobie rodzaj pracy i uzyskał stosowne wykształcenie, określało go to w każdej dziedzinie na resztę życia. Typ pracy był punktem orientacyjnym, na którego podstawie można było planować i porządkować swoje życie.

Okres wielkiego kryzysu ekonomicznego lat 30. XX wieku, kiedy praca była dobrem rzadkim, przyczynił się do pogłębienia etyki pracy. Wysoka etyka pracy utrzymywała się do końca lat 60. XX wieku. Złożyło się na to kilka przyczyn. Po II wojnie światowej w gospodarce światowej, a w szczególności europejskiej, nastąpiły duże zmiany, które w istotny sposób rzutowały na etykę pracy. Europa po okresie odbudowy weszła w fazę bezprecedensowego rozwoju. Trwał on ćwierć wieku. Pomoc w ramach planu Marshalla niewątpliwie przyspieszyła odbudowę potencjału ekonomicznego Europy Zachodniej, zwłaszcza Niemiec, i przyczyniła się do wzrostu gospodarczego w latach 50., niemającego precedensu wcześniej (CIAMAGA, 1990: 112–113). W całej Europie Zachodniej inwestycje osiągały wysoki poziom, w przyspieszonym tempie wprowadzano do produkcji nowe technologie, imponująco rosła wydajność pracy. Taka sytuacja spowodowała, że potencjalni pracownicy bez trudu znajdowali pracę. Bezrobocie utrzymywało się na bardzo niskim poziomie. W latach 50. i 60. następował masowy napływ robotników ze wsi do miast. Podaż miejsc pracy była tak duża, że konieczny był „import” siły roboczej do Francji i Wielkiej Brytanii z byłych kolonii (Maroko, Tunezja, Indie, Pakistan) czy do RFN z Europy Południowej (Jugosławia, Turcja). Powodowało to, że siła robocza była tania i mobilna. Płace były niskie. Nie były konieczne wysokie kwalifikacje i przybywający robotnicy łatwo się dostosowywali.

Następną przyczyną utrzymywania się wysokiej etyki pracy był fakt, że podejmujący pracę robotnicy odczuli wyraźnie poprawę położenia materialnego w latach 50. i 60. Robotnicy mogli pozwolić sobie na dobra, które kiedyś były przypisane tylko zamożnym. Nastąpił rodzaj demokratyzacji dóbr o dużym znaczeniu symbolicznym, jak radio, telewizor, lodówka i samochód. Mieszkania stały się większe i lepiej wyposażone. Salon zastąpił proletariacką kuchnię. Osiągalne kiedyś tylko dla zamożnych ludzi wyjazdy na urlop stały się dostępne dla co drugiego robotnika. Zaczęło wystarczać pieniędzy na tworzenie osobistego majątku (BECK, 2002: 117–120). Warto było pracować, bo za gratyfikacje, które można było otrzymać, cały czas poprawiała się jakość życia. Pewność pracy i liczne udogodnienia socjalne powodowały, że pierwsze powojenne pokolenie cechowało się wysoką jej etyką.

Możliwość osiągnięcia tych dóbr przez pracę przez pokolenie, które przeszło ciężki okres wojenny, okres międzywojennego bezrobocia, powodowało, że praca była wielką wartością. Na umocnienie się tradycyjnej etyki pracy, która była etyką robotniczą, wpłynęło więc kilka splatających się czynników, które będą przedstawione poniżej:

1. Po pierwsze: szybki wzrost gospodarczy, który był związany z dużą podażą miejsc pracy. Pracy nie brakowało i każdy, kto chciał, miał możliwość pracy w wybranych przez siebie zawodach.
2. Po drugie: satysfakcja z pracy i z gratyfikacji materialnych, które ta praca dawała. Przełożenie wzrostu gospodarczego na bogacenie się poszczególnych gospodarstw domowych i obywateli pokazało, że opłaca się pracować. Możliwość zakupu różnego rodzaju dóbr podnoszących jakość życia wpływała na zadowolenie z pracy i jej efektów.
3. Po trzecie: pamięć okresu biedy, bezrobocia i głodu. Pokolenie, które pamiętało takie czasy, było zadowolone z okresu prosperity, którego było twórcą. Wpływało to pozytywnie na etykę pracy.

Przemiany w etyce pracy

Omówiona powyżej etyka pracy była przydatna w społeczeństwie okresu industrialnego. Posłuszny i zdyscyplinowany robotnik poddany surowej dyscyplinie wykonywał swą pracę w wielkiej fabryce, hucie bądź kopalni. W zamian za swoje przywiązanie był prawie pewny, że pracodawca będzie na tyle lojalny, że go nie zwolni. Gwarantowały mu to również przywileje wywalczone przez związki zawodowe. Stopniowo w latach 60. i początkach 70. następowały zmiany strukturalne w gospodarce europejskiej, wzrosło zatrudnienie w sektorze III, zmniejszył się odsetek zatrudnionych robotników, a zwiększył pracowników usług. Innowacje stworzyły społeczeństwo postindustrialne.

W miarę jak obumierały stare przemysły (przemysł ciężki i maszynowy), zmieniała się struktura zawodowa. Drastycznie zmniejszało się zapotrzebowanie na zawody o niezbyt wysokich kwalifikacjach. Dzieci robotników nie wybierały już drogi rodziców. Socjologowie niemieccy opisywali zmiany w górniczych społecznościach Zagłębia Ruhry (TILLMAN, 1966: 253–254). Społeczności te zróżnicowały się zawodowo. Nie było już zapotrzebowania na wykonywanie przekazywanego tu od pokoleń zawodu górnika. Młodzież też niezbyt chętnie wybierała taką drogę zawodową, gdy były już inne, atrakcyjniejsze dla niej możliwości. Zdecydowana większość społeczności zmieniła się z homogenicznych zawodowo na heterogeniczne. Społeczność lokalna uległa rozczłonkowaniu, wzrosły dystanse społeczne i różnice pomiędzy jej członkami. Te procesy związane były z faktem, że wzrosło zapotrzebowanie na zawody związane ze sferą usług, o zdecydowanie wyższych kwalifikacjach. Kwalifikacje te należało uzyskać, kończąc szkołę średnią lub wyższą. Inne były również wymagane cechy pracy, które były przydatne do jej wykonywania, praca wymagała bowiem od pracowników wyższego wykształcenia, a w miejsce posłuszeństwa i dyscy-

pliny bardziej poszukiwana była przedsiębiorczość, kreatywność, samodzielność i elastyczność działania w warunkach niepewności i zwiększonego ryzyka. Rozwój gospodarczy i popyt na inny rodzaj pracy wymusił więc zmiany w etyce pracy.

Do tych zasadniczych przemian doszedł jeszcze inny czynnik: zmiana generacyjna i związane z tym zmiany w systemie wartości. Dotyczyło to wzrostu znaczenia czasu wolnego (INGLEHART, 1977; KMIĘCIAK, 1976). Proces ten zaczął się w latach 70., na rynek pracy wchodziła generacja wychowana już w państwie dobrobytu, która nie znała czasu bezrobocia i wojny. Była to generacja, której system wartości był zdecydowanie odmienny niż system wartości starszego pokolenia, podejmującego pracę w latach 50. i 60. Nowe roczniki cechowały się wyższymi aspiracjami i mniejszym szacunkiem do pracy

Socjologowie niemieccy badający postawy wobec pracy w latach 70. i 80. mogli wyraźnie dostrzec, że w młodym pokoleniu zmniejszył się odsetek osób, które uważają godziny pracy za swoje ulubione, a zwiększył się odsetek tych, którzy za najprzyjemniejsze uważają godziny, kiedy nie pracują (KMIĘCIAK, 1976: 71). Było to potwierdzeniem tezy, że na rynek pracy wchodzi pokolenie o innym systemie wartości. Taką tezę o „spokojnej rewolucji” postawił R. INGLEHART (1977). Stwierdził on, bazując na teorii potrzeb A. Masłowa, że ludzie najpierw zaspokajają potrzeby podstawowe, a następnie potrzeby wyższego rzędu. Na ludzi wpływ mają uwarunkowania środowiskowe, a także doświadczenia z przeszłości (teza socjalizacyjna) (INGLEHART, 1977; INGLEHART, BASANEZ, MORENO, 1998: 1–23). Z tych założeń Inglehart wnioskuje, że pokolenie młodsze będzie się skłaniać w kierunku wartości niematerialnych ze względu na to, że wychowane w społeczeństwie dobrobytu wartości materialne uważa za oczywiste. Natomiast pokolenie starsze, które w trakcie swojej socjalizacji doświadczyło biedy i różnych braków, będzie się kierowało wartościami materialnymi. Co z tych koncepcji wynika dla etyki pracy?

Jedni badacze wskazują, na fakt, że następuje osłabienie mieszczańskiego systemu wartości. Przejawami tego procesu są:

- spadek orientacji na osiągnięcia zawodowe;
- upadek etyki pracy;
- orientacja bardziej na jakość życia niż na wysokie dochody (ambiwalentna postawa wobec zarobków materialnych);
- wzrastające znaczenie czasu wolnego w porównaniu z czasem pracy;
- ograniczenie tradycyjnych wzorców i praktyk wychowawczych na rzecz orientacji demokratyczno-egalitarnych (NOELLE-NEUMANN, STRUMPEL, 1984; RAY, 1987).

Ten proces przemian oznacza według socjologów odejście od tradycyjnej etyki pracy, która charakteryzowała się powołaniem, obowiązkiem, dyscypliną, punktualnością, porządkiem i posłuszeństwem. Te cechy ustępują na rzecz wartości hedonistyczno-konsumpcyjnych oraz indywidualistycznych. Młode

pokolenie zdaniem tych socjologów myśli nie tyle o realizowaniu się przez pracę, ale o czasie wolnym, kiedy podtrzymuje więzi przyjacielskie, rozwija swoje zainteresowania. Praca stanowi konieczność, bo trzeba z czegoś czerpać środki do życia, nie stanowi jednak najważniejszej wartości w życiu (INGLEHART, 1998; 2004; MARIAŃSKI, 1994: 76–78).

Inni socjologowie wskazują również na to, że rzeczywiście mamy do czynienia ze zmianami postaw wobec pracy (SMIDTCHEN, 1996; RIFFAULT, 1998). Z jednej strony następuje odejście od tradycyjnej etyki pracy, tracą na znaczeniu wartości purytańskie, związane z samorealizacją poprzez pracę. Tworzy się jednak i powstaje nowe podejście do pracy. Wzrasta jakość stosunków międzyludzkich, które są realizowane w pracy. Praca nie utraciła swego znaczenia, ale nie traktuje się jej jako najistotniejszej wartości w życiu. Jest ona istotna obok innych wartości, takich jak czas wolny i wysoka konsumpcja (INGLEHART, 2004; MARIAŃSKI, 1994: 76). Do takich samych wniosków doszli naukowcy polscy i zagraniczni badający systemy wartości społeczeństw europejskich w ramach programu EVS (European Values Studies). Zgodnie z teorią Ingleharta w społeczeństwach postmaterialistycznych, takich jak np. Holandia, praca staje się coraz mniej istotnym elementem życia obywateli (SIKORSKA, 2002: 22–25; MARODY, 2012: 63–77). Ludzie zaczynają szukać możliwości realizacji swojej osobowości poza pracą. Ważniejszą rolę w życiu odgrywa rozwijanie własnych zainteresowań, a w pracy nabierają znaczenia inne cechy niż jej pewność. Socjologowie nazywają taką etykę pracy komunikatywną. Cechowałaby się ona preferowaniem pracy zespołowej, wzajemną wymianą informacji, otwartością, byciem dla innych. Praca byłaby wartością, ale pracownik chce w niej realizować swoje pasje i zainteresowania. Etykę, jaka tam występuje, widać wśród osób lepiej wykształconych, w zawodach cieszących się większym prestiżem (SCHMIDTEN, 1996; RIFFAULT, 1998; MARIAŃSKI, 1994).

Wraz ze zmianą wartości pracy i miejsca usytuowania jej w systemie wartości młodego pokolenia większego znaczenia nabiera aktywność w czasie wolnym. Praca zaczyna mieć wyłącznie charakter instrumentalny dla osób, które nie mają możliwości odnaleźć w niej swojego sensu życia.

Koniec świata pracy

Od połowy lat 80. XX wieku pojawiają się wizje i prognozy o wejściu w fazę ery „końca pracy” i „społeczeństwa ryzyka”. Ryzyko to oznacza, że nie będzie się miało pewności zatrudnienia i tym samym środków do życia. Twórcami tych teorii są obserwujący przemiany ekonomiczne i społeczne socjologowie i politologowie zachodni, jak U. BECK (2002), E. LUTTWAK (2000), H.P. MARTIN i H.

SCHUMANN (2000, 2003), J. RIFKIN (2001), Z. BAUMAN (2006). Koncepcje te wskazują, że pewne procesy zachodzące w gospodarce światowej mają charakter trwały, a należy do nich systematyczny spadek miejsc pracy.

Spadek miejsc pracy już od połowy lat 50. dotyczył przemysłów tradycyjnych. W tym czasie rozwijał się sektor usług. Okazuje się jednak, że miejsca pracy powstawały tylko do jakiegoś momentu. W połowie lat 70. ujawniły się zmiany w oddziaływaniu rewolucji naukowo-technicznej na kształtowanie się struktury światowej gospodarki. Zmiany te dają się powiązać z pojawieniem się technologii mikroprocesowej. Silnie oddziaływały one najpierw na przemysły przetwórcze, a później również na usługowe. Firmy, chcąc dostosować się do wymogów rynku i sprostać konkurencji, musiały wprowadzać nowe technologie. Jak pisze J. Rifkin, firmy w całym kraju odkrywają niezliczone sposoby re-engeringu do skrócenia czasu produkcji i redukcji kosztów robocizny. Autor wskazuje na sposoby realizacji re-engeringu:

Firmy szybko dostosowują swoją strukturę organizacyjną do wymogów informatyki. Likwidują niektóre szczeble tradycyjnego zarządzania, zawężają kategorie zadań roboczych, tworzą grupy robocze, szkolą personel na różnych poziomach kwalifikacji, skracają i upraszczają procesy produkcji i dystrybucji oraz administrację (RIFKIN, 2001).

Efektem tego jest wzrost produktywności oraz przede wszystkim masowe redukcje zatrudnienia, które sięga czasami 40% miejsc pracy. Grozi to szczególnie menadżerom średniego szczebla, którzy są szczególnie zagrożeni zwolnieniem z pracy.

Największym wynalazkiem w tym łańcuchu obniżek był szczególnie wynalazek komputera. Komputery w coraz większym stopniu dostarczają potrzebnych informacji i pomagają koordynować przebieg czynności w procesie ekonomicznym, eliminując sprzedawców, referentów, kierowców ciężarówek, magazynierów, personel biurowy. Nowe technologie informatyczne i telekomunikacyjne likwidują miejsca pracy na każdym szczeblu hierarchii, i to nie tylko pracownicy niższego szczebla zostają bez pracy, redukcja miejsc pracy dotyczy też średniego i wyższego szczebla. Powoduje to spłaszczanie się warstwy zarządzania, oszczędza czas i pieniądze (RIFKIN, 2001: 189). Dobrze wykształcony pracownik potrafi podjąć decyzję szybciej niż menadżer będący daleko. Koncerny samochodowe liczą, że potroją swoje zyski, redukując koszty robocizny o połowę. Szacuje się, że w całej gospodarce każdy robot zastępuje czterech zatrudnionych, a pracując 24 godziny na dobę, zwraca swój koszt po roku (RIFKIN, 2001: 189). Czy ci ludzie znajdą zatrudnienie w usługach? Nie jest to takie proste, ponieważ stałe miejsca pracy w usługach też są likwidowane. Wprowadzanie bankomatów, obrotu bezgotówkowego spowodowało mniejsze zapotrzebowanie na pracę w usługach. Nowe technologie informatyczne i tele-

komunikacyjne pozbawiają również stałej pracy biurowej. Przenośne faksy, modemy, bezprzewodowe laptopy pozwalają pracować w dowolnym miejscu, również w domu. Szacuje się, że liczba takich zdalnych pracowników wzrosła o 20%. Jednak większa liczba zostaje zwolnionych (MARTIN, SCHUMANN, 2000: 125–135). Wobec tego część naukowców zaczęła się zastanawiać, w jakim kierunku zmierza rynek pracy. Czy nie będzie w nim już potrzeba pracujących? Czy duża część osób będzie pozbawiona środków do życia, a praca wraz z jej etyką nie będzie już potrzebna?

Odpowiedź między innymi dał Ulrich Beck. Uważa on, że we współczesnym społeczeństwie jest wiele instytucji „zombie” (reliktów), które są faktycznie martwe, lecz ciągle funkcjonują. Do instytucji „zombie” należy rodzina, gospodarstwo domowe czy klasa społeczna (BECK, 2000: 79; BECK, 2002). Najbardziej uciążliwa instytucja to instytucja pełnego zatrudnienia. Koncepcja odrębnej od reszty życia pracy opartej na zawartej umowie powstała w czasie rewolucji przemysłowej, która odseparowała pracę od życia rodzinnego. Pojęcie to tak zdominowało nasze życie, iż nie można sobie wyobrazić, że może być inaczej. Bezrobocie jest tworem społeczeństwa pracy i rządy europejskie ciągle dążą do zastąpienia zatrudnienia nieformalnego przez formalne na drodze wymuszania podatków i wprowadzania przywilejów socjalnych. W ten sposób przywileje socjalne wprowadzają pewny dochód, czego nie gwarantuje praca czasowa, przypadkowa i w niepełnym wymiarze godzin. Takiej sytuacji nie da się utrzymać, ponieważ liczba miejsc pracy etatowej spada. Rodzi to niepewność i ryzyko dla pracowników i coraz większa ich liczba wpada w biedę i bezrobocie.

Należy przyjąć do wiadomości, że mamy do czynienia ze zwrotną modernizacją społeczeństwa pracy. Istnieje nieustanna wymiana pomiędzy opartymi na wiedzy innowacjami technologicznymi a ich wytworami, które nakręcają spiralę rozwoju w społeczeństwie wiedzy. Autor spodziewa się, że ludzie będą zdolni przystosować swoje indywidualne plany życiowe. Należy do nich mobilność, liczenie tylko na siebie, indywidualna troska o swoją starość (BECK, 2002: 103). Ustrój ryzyka jest charakterystyczny i determinuje zachowania ekonomiczne w warunkach światowego wolnego rynku i współzawodnictwa. Dlatego nie można tak jak poprzednio żądać, by państwo sterowało zatrudnieniem i zabezpieczało pracownika. Elastyczny czas pracy i niepewne zatrudnienie stają się głównym źródłem racjonalizacji i wzrostu produktywności we wszystkich trzech wymiarach pracy, to znaczy: czasie, miejscu i umowie. Ulrich BECK (2002: 83) wymienia następujące cechy tej pracy:

1. Zatrudniający powinien mieć możliwość zwalniania pracowników w łatwiejszy sposób.
2. Redystrybucja ryzyka przechodzi od państwa na jednostki (ubezpieczenia chorobowe i na starość).
3. Istnieje ryzyko, że wykształcenie i wiedza zdobyte w młodości nie będą wystarczać na całe życie.

Coraz więcej stosunków pracy będzie zderegulowanych i zawieranych na krótki czas. Do takiego samego wniosku dochodzi również Z. BAUMAN (2006: 71–72), który kreśli przemiany etyki pracy. Etyka pracy według tego autora będzie dotyczyć tylko tych osób, które będą zatrudnione na stałe, reszta pracowników to tylko rezerwowa siła robocza („rutynowi pracownicy”), która będzie zmieniać pracodawców w zależności od swoich i ich potrzeb. Będzie następował postępujący proces utraty przez pracę centralnej pozycji jako punktu, w którym spotykają się motywy jednostki. Etyka pracy zostanie wypchnięta z przestrzeni życia społecznego i jednostkowego. Jest to zdaniem autora przyszłość społeczeństwa, w którym pracy nie będzie dla wszystkich, a dla tych, którzy będą ją mieli, będzie związana z samorozwojem i przyjemnością (BAUMAN, 2006: 73–84).

Czy konsumpcja wyznacza miejsce w społeczeństwie?

Co wobec tego będzie stanowić o pozycji człowieka w społeczeństwie? Praca będzie tylko dla niektórych jej członków źródłem satysfakcji i symbolem prestiżu. Czy stanie się tym czynnikiem konsumpcja, jak to postulują niektórzy teoretycy (BAUMAN, 2006: 73–84; 2009; RIFKIN, 2003: 145–178; BELL, 1998: 90–121; BAUDRILLARD, 2006)?

Z. Bauman twierdzi, że to konsumpcja zastąpi pracę w wyznaczaniu pozycji społecznej. W społeczeństwie konsumpcyjnym wszystko jest zmienne i niestałe. Najważniejszy jest ruch w interesie i umiejętność prawdziwego konsumowania. Rolę, jaką pełniła praca w połączeniu z osobistymi motywami, integracją społeczną i reprodukcją systemową, w chwili obecnej przydzielono aktywności konsumpcyjnej (BAUMAN, 2006: 59). Konsumpcja stanowi o pozycji społecznej. W społeczeństwie konsumpcyjnym „normalne życie” to życie konsumentów, zaabsorbowanych dokonywaniem wyborów pośród mnogości różnych ofert, towarów i usług. Daje to możliwość przeróżnych wrażeń i udziału w targowisku próżności (BAUMAN, 2006: 77; 2009: 61–90). Konsumuje się indywidualnie po to, aby pochwalić się dobrami i usługami, które dają poczucie spełnienia i prestiżu. Społeczeństwo konsumpcyjne daje możliwość wyboru i członkowie wpisują się w ramy dające wybór. Pieniądze i bogactwo są ważne, ale schodzą na plan dalszy, jeśli nie dają możliwości wyboru konsumenckiego. Ubogim jest się, ponieważ nie jest dostępne normalne życie konsumenta: jest się poza uznanymi strukturami społecznymi, jest się zdegradowanym, niepotrzebnym, z dużą ilością czasu wolnego.

Etykę pracy, jak píše Z. BAUMAN (2006: 65), zastępuje estetyka konsumpcji. Etyka pracy przypisuje najważniejsze znaczenie dobrze spełnionemu obowiązkowi, estetyka konsumpcji – wysublimowanemu doświadczeniu. Tego doświadczenia

czenia nie należy odkładać, tylko zrealizować od razu. Efektem opóźnienia doświadczenia może być tylko zmarnowanie okazji. Praca też może być przedmiotem wrażeń, ale jeśli jest to praca estetyczna, dająca satysfakcję. Bauman wskazuje na to, że praca w społeczeństwie konsumpcyjnym straciła uprzywilejowaną pozycję poprzez stworzenie własnej tożsamości, podlega w społeczeństwie konsumpcyjnym kategoriom oceny estetycznej. Bauman uważa, że w społeczeństwie konsumpcyjnym pracę pozbawioną zdolności estetycznej uznaje się za bezwartościową. W cenie jest praca, która dostarcza „wewnętrznej satysfakcji” (BAUMAN, 2006: 69). Tacy pracownicy, dla których zawód jest wysoce pożądanym przywilejem, traktują swoją pracę jako hobby. Pracują po 24 godziny na dobę i znajdują się wśród elity, która odniosła sukces. Reszta pracowników, która pracuje na elastycznym rynku pracy, nie ma takich możliwości. Przywiązanie do danego zawodu, do miejsca pracy nie jest dobrze widziane, ponieważ może to prowadzić do emocjonalnej katastrofy. Dotyczy to również osób – wydawałoby się – do tej pory niezagrażonych. Redukcja zatrudnienia dotyka bowiem również klasy średnie (MARTIN, SCHUMANN, 2000: 197–220). Także pracodawcy nie powinni przywiązywać pracowników do miejsca pracy, bo w sytuacji redukcji zatrudnienia zwolnienie może być dla nich trudne. Miejsce pracy traktowane jest więc jako możliwość zarobienia pieniędzy, a pozycję społeczną wyznacza konsumpcja, jaka może być dokonana za te pieniądze.

Należy jednak spojrzeć na konsumpcję z innego punktu widzenia. Konsumpcja związana jest ze stylem życia. W społeczeństwie przemysłowym konsumpcja była ograniczona ze względu na dostępność dóbr. Były one dostępne tylko klasom wyższym. Konsumpcja była związana nieodłącznie z zajmowaną pozycją społeczną (BYŁOK, 2013: 116–117).

W społeczeństwie konsumpcyjnym dostęp do dóbr i usług ma charakter w większym stopniu demokratyczny. Teoretycznie większość dóbr i usług jest dostępna dla wszystkich, którzy są w stanie za nie zapłacić. O miejscu w strukturze społecznej decyduje w ten sposób styl życia związany z konsumpcją. Istotna jest w tym wypadku wolność wyboru stylu życia w ramach istniejącego zróżnicowania społecznego. Należy wskazać na inny czynnik. Pomimo powszechnej dostępności dóbr i usług nie wszyscy mający zasoby finansowe są w stanie konsumować finansowo dostępne sobie dobra i usługi. Należy na- być jeszcze odpowiednią widzę o tych dobrach, umieć kompetentnie je wybrać i z nich skorzystać (np. wyjazdy zagraniczne wymagają kompetencji lingwistycznych i kulturowych). To wymaga zgromadzenia odpowiedniego kapitału społeczno-kulturowego. Często jest to możliwe tylko poprzez przynależność do wyższych warstw statusowych (BYŁOK, 2013: 116). Powszechna dostępność dóbr i usług nie oznacza więc powszechnej dostępności. Pierwszym czynnikiem wykluczającym jest wielkość posiadanych zasobów finansowych, drugim określone kompetencje umożliwiające korzystanie z nich. Rynek więc integruje, ale jednocześnie wyklucza. Dramatem osób wykluczonych jest ich niezdolność

do bycia konsumentem. Szczególnie doświadczają tego osoby, które utraciły pracę. Poczucie niemożności bycia konsumentem oznacza, że traci się godność, formy działań konsumenckich są bowiem nośnikiem poczucia przynależności i prestiżu społecznego (BOGALSKA-MARTIN, 2010: 13–35). Sfery rynku, pracy i konsumpcji tworzą więc swoistą, splatającą się całość. Konsumpcja wpływa na rynek, utrzymywanie się sfery produkcji oraz powstawanie i utrzymywanie miejsc pracy.

Zakończenie

Czy można się więc zgodzić z tezą, że konsumpcja wyznacza miejsce w społeczeństwie? Wydaje się, że pomimo zachodzących w tym kierunku procesów na rynku pracy nie można do końca mówić o wyrugowaniu pracy jako o czynniku wyznaczającym pozycję społeczną. Wynika to z kilku przyczyn.

Po pierwsze praca będzie wyznacznikiem miejsca w społeczeństwie dla pracowników pierwszej grupy. Tu można zgodzić się z Baumanem, że stanowi dla nich treść życia, poprzez nią rozwijają swoją osobowość, realizują się i jest źródłem sukcesów. Oni na konsumpcję, na którą mają pieniądze, nie mają często czasu. Konsumpcja też wyznacza ich miejsce w społeczeństwie w postaci dostępu do luksusowych dóbr i usług, na które mogą sobie pozwolić.

Po drugie uważam, że praca również dla „rezerwowej armii pracowników” jest przedmiotem dumy i będzie wyznaczać ich pozycję społeczną. Do wykonywania takiej pracy też trzeba się w młodości przygotować w szkole czy na uczelni i potem identyfikować z wykonywanym zawodem. Są zawody, które wymagają wieloletnich, specjalistycznych studiów (np. lekarza, inżyniera) i nie tak łatwo jest te osoby zastąpić innymi, o innych kwalifikacjach. Związana z takimi kwalifikacjami praca będzie więc wyznaczać ich pozycję społeczną.

Po trzecie, konsumpcja w krajach wysoko rozwiniętych o wysokim poziomie życia odgrywa coraz większą rolę ze względu na otrzymywane zarobki. Jak słusznie stwierdza Bauman, na konsumpcję też trzeba mieć czas. Dlatego ci z pracowników, którzy zarabiają dostatecznie, nie chcą się wysilać poza niezbędne minimum. Czas wolny wolą poświęcić na konsumpcję i realizowanie swoich pasji. Konsumpcja wyznacza więc miejsce w społeczeństwie, ponieważ w zależności od tego, na co kogo stać, tak umieszczony jest w strukturze społecznej. Ale po to, aby konsumować, najpierw należy zarobić pieniądze na konsumpcję.

Po czwarte, praca zawodowa będzie miała istotny udział w wyznaczaniu miejsca w strukturze społecznej. To znaczenie jest istotne ze względów instrumentalnych, ale także autotelicznych pracy. Ten drugi czynnik będzie istotny dla tych osób, dla których praca ma znaczenie nie tylko etosowe, ale i estetycz-

ne. Są to osoby, które w pracy znalazły powołanie i sens życia, a jej wykonywanie jest powodem do dumy. Praca zawodowa będzie miała więc pierwsze i znaczące miejsce, bo gdy się pracę utraci, zminimalizowana zostanie również konsumpcja. Konsumpcja w drugiej kolejności będzie miała wpływ na miejsce w strukturze społecznej. Podziały będą przechodziły wewnątrz tradycyjnych warstw społecznych i będą wynikały ze stylu życia.

Literatura

- ARISTOTELES, 1960: *Polityka*. Warszawa, PWN.
- BAUDRILLARD J., 2006: *Spółczesność konsumpcyjna. Jego mity i struktury*. Warszawa, Wydawnictwo „Sic”.
- BAUMAN Z., 2006: *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*. Kraków, Wydawnictwo WAM.
- BAUMAN Z., 2009: *Konsumowanie życia*. Kraków, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- BECK U., 2000: *A global prospect: Beyond the work society*. „Global Focus”, Vol. 12(1).
- BECK U., 2002: *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- BELL D., 1998: *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*. Warszawa, PWN.
- BOGALSKA-MARTIN E., 2010: *Rynek i konsumpcja jako współczesna „świętość”. Kilka refleksji o praktykach konsumentów postnowoczesnych*. W: KĘDZIOR Z., WOLNY R., red.: *Konsument w Unii Europejskiej*. Katowice, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- BYŁOK F., 2013: *Konsumpcja, konsument i społeczeństwo konsumpcyjne we współczesnym świecie*. Katowice, Wydawnictwo „Śląsk”.
- CIAMAGA L., 1990: *Światowa gospodarka rynkowa. Zmiany struktury*. Warszawa, PWN.
- INGLEHART R., 1977: *The Silent Revolution: Changing Values and Political Systems among Western Publics*. Princeton, Princeton University Press.
- INGLEHART R., BASANEZ M., MORENO A., 1998: *Human Values and Beliefs: A Cross-Cultural Sourcebook. Political, Religious, Sexual and economic Norms in 43 Societies: Findings from the 1990–1993 World Values Survey*. Michigan, University of Michigan Press.
- INGLEHART R. et al., eds., 2004: *Human Beliefs and Values. A cross-cultural sourcebook based on the 1999–2002 values surveys*. Mexico, Siglo Veintiuno, Siglo XXI.
- KMIECIAK P., 1976: *Wertstrukturen und Wertwandel in der Bundesrepublik Deutschland*. Göttingen, Otto Schwartz & Co.
- LUTTWAK E., 2000: *Turbokapitalizm. Zwycięzcy i przegrani światowej gospodarki*. Wrocław, Wydawnictwo Dolnośląskie.
- MARIAŃSKI J., 1994: *Etos pracy bezrobotnych*. Lublin, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
- MARODY M., 2012: *Dynamika postaw wobec pracy*. W: JASIŃSKA-KANIA A., red.: *Wartości i zmiany. Przemiany postaw Polaków w jednoczącej się Europie*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.

- MARTIN H.P., SCHUMANN H., 2000: *Pułapka globalizacji. Atak na demokrację i dobrobyt*. Wrocław, Wydawnictwo Dolnośląskie.
- NOELLE-NEUMANN E., STRUMPEL B., 1984: *Macht Arbeit krank? Macht Arbeit Glücklich? Eine aktuelle Kontroverse*. München, Piper.
- PLATON, 1984: *Państwo*. Warszawa, PWN.
- SIKORSKA M., 2002: *Zmiany postaw Polaków wobec pracy: Lęk przed bezrobociem i samorealizacja*. W: JASIŃSKA-KANIA A., MARODY M., red.: *Polacy wśród Europejczyków*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- PSZCZOŁOWSKI T., 1966: *Praca ludzka*. Warszawa, PWN.
- RAY L., 1987: *The Protestant Ethic Debate*. In: ANDERSON R.J., HUGHES J.A., SHARROCK W.W., eds.: *Classic Disputes in Sociology*. London, Falmer Press.
- RIFFAULT H., 1998: *Arbeitswerte in Deutschland und Frankreich*. In: KOCHLER R., SCHILD J., Hrsg.: *Wertewandel in Deutschland und Frankreich*. Opladen, Leske Budrich.
- RIFKIN J., 2001: *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*. Wrocław, Wydawnictwo Dolnośląskie.
- RIFKIN J., 2003: *Wiek dostępu. Nowa kultura hiperkapitalizmu, w której płaci się za każdą chwilę życia*. Wrocław, Wydawnictwo Dolnośląskie.
- SCHMIDTCHEN G., 1996: *Lebenssin und Arbeitswelt. Orientierung im unternehmen*. Gutersloh,
- SWADZBA U., 2001: *Śląski etos pracy. Studium socjologiczne*. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- TILLMAN H., 1996: *Teorie socjalizacji. Społeczność, instytucje, upodmiotowienie*. Warszawa, PWN.
- WEBER M., 1994: *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*. Lublin, Wydawnictwo „Test”.